Na osnovu člana 137. i 138. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH" br. 26/16 i 89/18) Strukovni Sindikat medicinskih sestara i tehničara Kantona Sarajevo, s jedne strane i Premijer Kantona Sarajevo, uz prethodnu saglasnost Vlade Kantona Sarajevo, s druge strane, zaključuju:

# KOLEKTIVNI UGOVOR O PRAVIMA I OBAVEZAMA POSLODAVACA I RADNIKA U DJELATNOSTI MEDICINSKIH SESTARA I TEHNIČARA I ZDRAVSTVENIH TEHNIČARA SVIH PROFILA I NIVOA OBRAZOVANJA NA TERITORIJI KANTONA SARAJEVO

## I. OPĆE ODREDBE

### Član 1.

(1) Kolektivnim ugovorom o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u djelatnosti medicinskih sestara i tehničara i zdravstvenih tehničara svih profila i nivoa obrazovanja na teritoriji Kantona Sarajevo ( u daljem tekstu: Ugovor) uređuju se prava i obaveza iz rada i po osnovu rada medicinska sestara-tehničara i zdravstvenih tehničara svih profila i nivoa obrazovanja uposlenih u javnim zdravstvenim ustanovama čiji su osnivači Kanton Sarajevo, jedan ili više Kantona i Federacija Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu Federacija BiH) zajedno a u smislu člana 53. Zakon o zdravstvenoj zaštiti („Službene novine Federacije BiH", br 46/10 i 75/13). Ovim ugovorom se uređuju prava i obaveze iz rada i po osnovu rada medicinska sestra-tehničara i zdravstvenih tehničara svih profila i nivoa obrazovanja svih ustanova koje su ugovorne sa Zavodom zdravstvenog osiguranja (ZZO).
(2) Kolektivni ugovor se zaključuje i primjenjuje na području Kantona Sarajevo za javno zdravstvene ustanove čiji je osnivač skupština Kantona Sarajevo i Ugovorne ustanove ili ustanove koje imaju status ugovornih ustanova sa Zavodom zdravstvenog osiguranja KS (ZZO).

### Član 2.

(1) Na nivou Kantona, jednog ili više poslodavaca mogu se zaključiti kolektivni ugovori iz oblasti djelatnosti medicinskih sestara i tehničara i zdravstvenih tehničara svih profila i nivoa obrazovanja, ali se njima ne mogu utvrditi manja prava i obaveze od prava i obaveza utvrđenih ovim Ugovorom.
(2) Pod pojmovima koji se koriste u ovom kolektivnom ugovoru podrazumijevaju se sljedeći:
Sindikat – Strukovni Sindikat medicinskih sestara-tehničara Kantona Sarajevo;
Poslodavac – Javna zdravstvena ustanova na području Kantona Sarajevo i ugovorne ustanove sa Zavodom zdravstvenog osiguranja KS (ZZO);
Radnik – medicinske sestre i tehničari i zdravstveni tehničari svih profila i nivoa obrazovanja.

### Član 3.

(1) Poslodavac, odnosno javna zdravstvena ustanova po Zakonu o radu, je pravno lice koje radniku daje posao na osnovu ugovora o radu.
(2) Radnik, po Zakonu o radu je fizičko lice koje je zaposleno na osnovu ugovora o radu, odnosno medicinska sestra i tehničar i zdravstveni tehničar svih profila i nivoa obrazovanja.

### Član 4.

(1) U slučaju bilo kojeg oblika diskriminacije primjenjivat će se Zakon o zabrani diskriminacije BiH.
(2) Zabranjena je diskriminacija radnika, kao i lica koja traže zaposlenje, s obzirom na spol, spolno opredeljenje, bračno stanje, porodične obaveze, starost, invalidnost, trudnoću, jezik, vjeru, političko i drugo mišljenje, nacionalnu pripadnost, socijalno porijeklo, imovno stanje, rođenje,

rasu, boju kože, članstvo ili nečlanstvo u političkim strankama, sindikatima, zdravstveni status ili neko drugo lično svojstvo.

**Član 5.**

(1) Poslodavcu i drugim licima zaposlenim kod poslodavca zabranjeno je uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu spola, kao i sistemsko uznemiravanje na radu ili u vezi sa radom (mobing) radnika i lica koja traže zaposlenje kod poslodavca.
(2) Uznemiravanje u smislu stava 1. ovog člana je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 8. Zakona o radu, koji ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i lica koje traži zaposlenje, a koje uzrokuje strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
(3) Nasilje na osnovu spola je bilo koje djelo koje nanosi fizičku, psihičku, seksualnu ili ekonomsku štetu ili patnju, kao i prijetnje takvim djelima koje ozbiljno sputavaju lica u njihovim pravima i slobodama po principu ravnopravnosti spolova na radu ili u vezi sa radom.
(4) Mobing predstavlja specifičnu formu nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu, koje podrazumijeva ponavljanje radnji kojima jedno ili više lica psihički zlostavlja ili ponižava drugo lice, a čija je svrha ili posljedica ugrožavanja njegovog ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacija radnih uvjeta ili profesionalnog statusa.

**Član 6.**

(1) Ne smatraju se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja pod takvim uvjetima da karakteristike povezane sa nekim od osnova iz člana 4. ovog Ugovora predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla, te da je svrha koja se time želi postići opravdana.
(2) Ne smatraju se diskriminacijom odredbe Zakona o radu, kolektivnog ugovora i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu određenih kategorija radnika u skladu sa zakonom.

**Član 7.**

(1) Ovaj Ugovor obavezuje strane koje su zaključile, kao i strane koje mu naknadno pristupe, a u smislu odredbe čl. 142. i 143. Zakona o radu.
(2) Kolektivnim Ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu mogu se utvrditi povoljnija prava od prava utvrđenih Zakonom o radu.

**Član 8.**

(1) Strane koje su zaključile ovaj ugovor obavezuju se primjenjivati ovaj Ugovor u dobroj vjeri.
(2) Ako zbog promjena okolnosti koje nisu postojale u trenutku zaključenja ovog ugovora, odnosno u trenutku proširenja primjene ovog Ugovora, jedna od strana ne bi mogla neke od odredbi ovog Ugovora izvršavati ili bi joj to bilo izuzetno otežano, strane se obavezuju da neće jednostrano prekršiti ovaj Ugovor, nego će drugoj ugovornoj strani predložiti izmjene ugovora, na način i po postupku utvrđenom ovim Ugovorom ili Zakonom o radu.

**Član 9.**

Na sva pitanja koja nisu uređena ovim Ugovorom, primjenjuje se Zakon o radu, Zakon o zdravstvenoj zaštiti, Zakon o zdravstvenom osiguranju, Zakon o zaštiti na radu, kao i propisi donijeti na osnovu navedenih zakona, te drugi zakoni i propisi.

## II. RADNI ODNOS

### a) Zasnivanje radnog odnosa

**Član 10.**

(1) Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa sa novim radnikom donosi poslodavac.
(2) Odluka iz stava 1. ovog člana donosi se na osnovu pravilnika o radu odnosno odluke o zasnivanju radnog odnosa za poslodavce koji zapošljavaju manje od 30 radnika, te u skladu sa raspoloživim finansijskim sredstvima poslodavca.
(3) Radni odnos na neodređeno vrijeme zasniva se na osnovu javnog konkursa ili oglasa poslodavca.
(4) Strukovni sindikat medicinskih sestara i tehničara Kantona Sarajevo će preko svojih podružnica u ustanovi imenovati obaveznog člana komisije za prijem radnika (medicinskih sestara i tehničara i zdravstvenih tehničara svih nivoa obrazovanja).

**Član 11.**

(1) Ugovor o radu može se zaključiti samo sa radnikom koji pored općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa ispunjava i posebne uvjete utvrđene pravilnikom o radu, odnosno odlukom o zasnivanju radnog odnosa.
(2) Ugovor o radu se može zaključiti na određeno i na neodređeno vrijeme, a u smislu člana 22. Zakona o radu.
(3) Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi i sadrži elemente iz člana 24. Zakona o radu.
(4) U slučaju zaključivanja ugovora o radu izvan prostorija poslodavca, ugovor o radu mora sadržavati sve elemente iz čl. 24 i 26. Zakona o radu.
(5) Stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu zasniva se radni odnos.
(6) Nakon zaključivanja ugovora o radu poslodavac je dužan prijaviti radnika na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti (u daljem tekstu: obavezno osiguranje) u skladu sa zakonom.

**Član 12.**

(1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
(2) Probni rad iz stava 1. ovog člana traje do šest (6) mjeseci.
(3) Probni rad se može radniku iznimno produžiti nastanka objektivnih razloga (bolest i sl.) za onoliko vremena za koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje 10 dana.
(4) Radnik koji traži produženje probnog rada iz objektivnih razloga, dužan je podnijeti zahtjev poslodavcu i dokumentovati razloge zbog kojih traži produženje probnog rada.
(5) Pravilnikom o radu bliže se uređuje trajanje probnog rada kojeg obavlja, kao i uvjete radnog mjesta, te razlozi produženja probnog rada.
(6) Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos saglasno članu 21. stav 4. Zakona o radu.

### (b) Prijem pripravnika

**Član 13.**

(1) Radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad, Poslodavac može zaključiti ugovor o obavljanju pripravničkog staža sa pripravnikom ili ga primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa saglasno čl. 32. i 34. Zakona o radu.
(2) Osposobljavanje pripravnika – medicinske sestre i tehničara i zdravstvenog tehničara bilo koga profila ili naobrazbe po osnovu ovog člana obavlja se na način i pod uvjetima, kao i trajanju

utvrđenim zakonom o zdravstvenoj zaštiti, kao i podzakonskim aktom koji reguliše pripravnički staž i stručni ispit.

**(c) Prestanak radnog odnosa**

**Član 14.**

Na prestanak radnog odnosa primjenjuju se odredbe Zakona o radu – Poglavlje XI „Prestanak ugovora o radu".

## III RADNO VRIJEME

**Član 15.**

(1) Puno radno vrijeme radnika traje 37,5 sati sedmično.
(2) Sedmično radno vrijeme raspoređeno je na pet dana u sedmici, od ponedjeljka do petka.
(3) Za poslove koji se obavljaju u smjenskom radu ili poslove koji zahtijevaju drugačiji raspored dnevnog, odnosno sedmičnog i mjesečnog radnog vremena poslodavac može odrediti drugačiji dnevni, sedmični i mjesečni raspored radnog vremena u skladu sa Zakonom o radu, kantonalnim propisom kojim je uređen početak, završetak i raspored radnog vremena zdravstvenih ustanova koje imaju status ugovorne zdravstvene ustanove, a u smislu člana 181. stav 8. Zakona o zdravstvenoj zaštiti, Kolektivnim ugovorom kao i pravilnikom o radu zdravstvene ustanove.

**Član 16.**

(1) Za organizaciju rada odgovoran je poslodavac.
(2) Poslodavac je dužan organizirati rad na način da radnik obavi najmanje ugovoreni puni mjesečni fond radnih sati.
(3) U slučaju rasporeda radnog vremena u smjenama, turnusima i dežurstvu, radno vrijeme se svodi na prosječno puno radno vrijeme na mjesečnom nivou.

**Član 17.**

(1) Saglasno članu 181. Zakona o zdravstvenoj zaštiti, dežurstvo je poseban oblik rada kada radnik mora biti prisutan u zdravstvenoj ustanovi nakon svog redovnog radnog vremena.
(2) Dežurstvo počinje iza prve ili druge smjene, a završava početkom rada prve smjene.
(3) Pripravnost je poseban oblik rada, kada radnik ne mora biti prisutan u zdravstvenoj ustanovi, ali mora biti dostupan radi obavljanja hitnih poslova za poslodavca iz svoje djelatnosti.
(4) Rad po pozivu je poseban oblik rada kada radnik ne mora biti prisutan u zdravstvenoj ustanovi, ali se mora odazvati na poziv radi obavljanja djelatnosti bez obaveze dolaska i uz prethodni pristanak na takav oblik rada.
(5) Smjenski rad je svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji obavlja svoje djelatnosti u smjenama tokom mjeseca.
(6) Smjenski rad je i rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u sedmici obavlja rad u drugoj ili trećoj smjeni.
(7) Smjenski rad je rad radnika koji mijenja smjene ili obavlja poslove u prvoj ili drugoj smjeni u toku jednog mjeseca.
(8) Rad u turnusu je smjenski rad i smatra se rad radnika prema utvrđenom rasporedu radnog vremena poslodavca koji radnik naizmjenično obavlja tokom sedmice ili mjeseca po 12 sati u ciklusima 12-24-12-48, a izuzetno dopunjava sa 12-72 za radnike Hitne medicinske pomoći (HMP).
(9) Noćni rad je rad radnika od 22 sata uvečer do 6 sati ujutru.

(10) Sati odrađeni prema redovnom rasporedu radnog vremena na praznik/blagdan ili neradni dan (subota i nedjelja) u smislu Zakona o radu i neradnim danima prema odluci nadležnog organa, evidentiraju se kao redovni rad i ubrajaju u redovni mjesečni fond sati a njihovo plaćanje se reguliše prema članu 43. ovog kolektivnog ugovora.
(11) Prekovremeni rad smatra se svaki rad duže od predviđenog rada utvrđenog dnevnim rasporedom, kao i svaki rad duži od redovnog mjesečnog fonda radnih sati koji je uveden od strane poslodavca u skladu sa Zakonom o radu.
(12) Redovni mjesečni fond radnih sati su sati koje radnik treba odraditi u tekućem mjesecu na bazi od 37,5 sati u toku jedne radne sedmice.
(13) Mjesečni fond radnih sati tvori umnožak broja radnih dana u tekućem mjesecu sa 7,5 sati.
(14) Poslodavac je obavezan svakom radniku platiti prekovremeni rad. Ako radnik to želi poslodavac može na njegov pisani zahtjev umjesto uvećanja plate po osnovi prekovremenog rada iz stava 11. ovog člana odobriti korištenje slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta za utvrđivanje ukupnog broja sati i slobodnih dana). Korištenje ovih dana se ima odobriti najkasnije u roku od 2 mjeseca.

**Član 18.**

(1) Radnik uposlen u javnim zdravstvenim ustanovama ne može napustiti radno mjesto dok ne dobije zamjenu, iako je njegovo radno vrijeme isteklo, ako bi time bilo dovedeno u pitanje osiguranje kontinuirane zdravstvene zaštite.
(2) Napuštanje radnog mjesta iz stava 1. ovog člana predstavlja težu povredu radne obaveze.

**Član 19.**

(1) Na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštiti radnike od štetnih uticaja, radno vrijeme se skraćuje srazmjerno štetnom uticaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika na način i pod uvjetima utvrđenim članom 37. Zakona o radu, propisa o zaštiti na radu, drugim zakonima, kao i propisima donesenim na osnovu ovih zakona,
-rad sa izvorima jonizirajućeg zračenja-30 sati sedmično; dnevno 6 sati raspoređeno na 5 dana sedmično.
(2) Poslovi iz stava 1. ovog člana i trajanje radnog vremena utvrđuje se Pravilnikom o radu i ugovorom o radu u skladu sa zakonima i drugim propisima koji regulišu ovu oblast.
(3) Radnici koji rade na radnim mjestima sa posebnim uvjetima rada izjednačeni su sa pravima i obavezama sa radnicima sa punim radnim vremenom.
(4) Poslodavci su dužni, da u okviru Pravilnika o radu i ugovora o radu, provedu postupak skraćivanja radnog vremena na radnim mjestima sa posebnim uslovima rada, a u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu i ovim Kolektivnim ugovorom, u vremenskom roku od šezdeset (60) dana od dana stupanja na snagu ovog ugovora.

## IV. ODMORI I ODSUSTVA

### a) Odmor

**Član 20.**

(1) Radnik koji radi duže od šest sati dnevno, ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta, s tim da se dnevni odmor ne može koristiti na samom početku radnog vremena i na samom kraju radnog vremena.
(2) Vrijeme odmora iz stava 1. ovog člana se može koristiti u skladu sa potrebama radnika, a da se pri tome vodi računa o potrebama organizacije posla, tako da se ne remeti kontinuitet rada.

(3) Izuzetno od stava 1. ovog člana, radnici koji rade u turnusu imaju pravo na odmor u toku radnog vremena u trajanju od najmanje 45 minuta.
(4) Poslodavac je dužan radniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor iz stava 1. ovog člana u trajanju od jednog sata za jedan dan u toku radne sedmice.
(5) Vrijeme odmora iz st. 1., 3. i 4. ovog člana ne uračunava se u radno vrijeme.
(6) Način i vrijeme korištenja odmora iz st. 1., 3. i 4. ovog člana uređuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

**Član 21.**

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

**Član 22.**

(1) Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.
(2) Dani sedmičnog odmora su subota i nedelja.
(3) Ako radnik radi na dan sedmičnog odmora (subota i nedjelja), osigurava mu se korištenje sedmičnog odmora u toku naredne sedmice te ostvaruje pravo na povećanu platu u skladu sa članom 38. ovog Ugovora.
(4) Ako se sedmični odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stava 3. ovog člana, može se koristiti naknadno uz saglasnost radnika sa odlukom poslodavca.
(5) Radniku se, u svakom slučaju, mora osigurati korištenje sedmičnog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

**Član 23.**

Radnik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

**Član 24.**

(1) Pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju dužem od 20 radnih dana imaju radnici prema utvrđenom kriteriju kako slijedi:
   a) prema dužini radnog staža
   b) prema složenosti poslova
   c) prema socijalnim i zdravstvenim uslovima
   d) prema radu u posebnim uslovima rada

**a) prema dužini radnog staža**
- od 2 – 5 godina jedan (1) dan;
- od 5 – 10 godina dva (2) dana;
- od 10 – 15 godina tri (3) dana;
- od 15 – 20 godina četri (4) dana;
- preko 20 godina (5) dana;

**b) prema složenosti poslova**:
- poslovi SSS – dva (2) dana
- poslovi sa VŠS – tri (3) dana
- poslovi sa VSS – četiri (4) dana

c) **prema socijalnim i zdravstvenim uslovima:**

- roditelj, staratelj ili usvojitelj s jednim maloljetnim djetetom do sedam godina – dva (2) dana;
- roditelju, usvojitelju ili staratelju za svako sljedeće maloljetno dijete do 7 godina – još po jedan (1) dan;
- roditelju, usvojitelju ili staratelju djeteta sa posebnim potrebama – tri (3) dana;
- invalidi rada, osobama sa invaliditetom i civilne žrtve rata sa najmanje 60% invalidnosti i RVI (ratni vojni invalidi) sa 20 i više % invalidnosti- tri (3) dana.

d) **Prema radu u posebnim uslovima rada:**

- Pripravnost ili dežurstvo ili rad u smjenama na svim nivoima organizovanja zdravstvene zaštite – dva (2) dana;
- rad u centralnoj sterilizaciji – dva (2) dana;
- Porodična/obiteljska medicina, centar za fizikalnu medicinu i rehabilitaciju, pedijatrija, ginekološke ambulante, školski dispanzer, stomatološke službe, službe za kvalitetu, sve službe koje obavljaju kućne posjete u opisu svoga radnog mjesta– dva (2) dana.
- Pneumoftiziološki dispanzer (PFD) i ustanove koje se bave liječenjem i dijagnostikom aktivne tuberkuloze, u mikrobiološkim, citološkim biohemijsko-hematološkim, bromatološkim, patološkim, imunološkim i protetskim te ortodontskim odjeljenjima i laboratorijama, na infektivnim odjeljenjima, na odjeljenjima nuklearne medicine, higijensko-epidemiološkoj službi, prosekturi, centrima za mentalno zdravlje, odjeljenjima za paraplegiju, hirurškim salama, odjeljenjima oralne hirurgije na svim nivoima organizovanja zdravstvene djelatnosti, odjeljenjima intenzivne njege, hemodijalize, neurologije, endoskopije, invazivne kardiološke dijagnostike i terapije, transfuziološkoj službi, patronažnoj službi, ekipe hitne medicinske pomoći na terenu, bolnički urgentni centri – pet (5) dana
- Rad na psihijatrijskim odjelima, parenteralnoj aplikaciji citostatika – deset (10) dana.
- Rad sa izvorima jonizirajućeg zračenja, službama za radiološku dijagnostiku– petnaest (15) dana;

(2)Poslodavac će pravo na plaćeni godišnji odmor preko 30 radnih dana povećati za radnike prema socijalnim i zdravstvenim uslovima i radu u posebnim uslovima, kako je navedeno pod c) i d) ovog člana Ugovora.

(3)Kriteriji i trajanje godišnjeg odmora utvrđuju se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu zdravstvene ustanove i ugovorom o radu.

(4)Za vrijeme godišnjih odmora obračunava se naknada za minuli rad kao i dodaci na platu po osnovu posebnih uslova rada.

**Član 25.**

(1) U trajanju godišnjeg odmora ne uračunava se vrijeme privremene spriječenosti za rad, vrijeme praznika u koje se ne radi, kao i drugo vrijeme odsustvovanja sa rada koje se radniku priznaje u staž osiguranja.

(2) Godišnji odmor se zbog specifičnosti poslova i djelatnosti može koristiti po zahtjevu radnika iz više dijelova u toku godine.

(3) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana u toku kalendarske godine, a ostatak najkasnije do 30. juna naredne godine.
(4) Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kad on to želi tokom kalendarske godine, uz obavezu da obavijesti poslodavca o tome najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

**Član 26.**

(1) Plan godišnjih odmora utvrđuje poslodavac, uz prethodnu konsultaciju sa radnicima ili njihovim predstavnicima u skladu sa zakonom, uzimajući u obzir potrebe posla, kao i opravdane razloge radnika obavezno vodeći računa o njihovim potrebama i željama.
(2) Poslodavac je dužan pisanom odlukom obavijestiti radnika o trajanju godišnjih odmora i periodu njihovog korištenja najmanje sedam dana prije korištenja godišnjeg odmora.
(3) Radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ima pravo na naknadu plate u visini plate koju bi ostvario da je radio u tom periodu sa pripadajućim dodacima na uslove rada, položaj i naučni stepen.
(4) U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio cijeli ili dio godišnjeg odmora isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora u iznosu koji bi primio da je koristio cijeli, odnosno preostali dio godišnjeg odmora, ako godišnji odmor ili njegov dio nije iskoristio krivicom poslodavca.

**Član 27.**

(1) Radniku se može promijeniti, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja posebno važnih i neodgodivih službenih poslova na osnovu odluke poslodavca, kao i na zahtjev radnika zbog ličnih potreba u skladu s pravilnikom o radu.
(2) Radniku kojem je promijenjeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora odlukom ili pozivom poslodavca, mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje započetog godišnjeg odmora.
(3) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora, samo u slučaju ako je do prekida godišnjeg odmora došlo na zahtjev poslodavca.
(4) Troškovima iz stava 3. ovog člana smatraju se putni i drugi troškovi koji su nastali usljed prekida korištenja godišnjeg odmora do kojeg je došlo na zahtjev poslodavca, a u skladu sa pravilnikom o radu.
(5) Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta rada do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida.
(6) Drugim troškovima smatraju se drugi izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

**Član 28.**

Radnik koji odlazi u penziju ima pravo na godišnji odmor za tu godinu u skladu sa pravilnikom o radu.

**b) Odsustva**

**Član 29.**

(1) Tokom kalnedarske godine radnik ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju ukupno do 7 radnih dana u slučajevima predviđenim članom 53. Zakona o radu, kako je navedeno u alineji 1, 2, 3, 4, stav 3. ovog člana Ugovora.

(2) Tokom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeno odsustvo duže od 7 radnih dana kako je navedeno u alineji 5, 6, 7, 8, 9, stav 3. ovog člana Ugovora što će poslodavac regulisati pravilnikom o radu i o trošku istog.

(3) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima predviđenim Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o radu u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka – pet (5) dana,
- teže bolesti člana uže porodice– pet (5) dana
- za smrtni slučaj člana uže porodice - pet (5) dana
- porođaj supruge – tri (3) dana
- obaveznog kontinuiranog obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja radi sticanja ili obnove odobrenja za samostalan rad - deset (10) dana
- radi pologanja stručnog ispita – sedam (7) dana
- izrada doktorske disertacije ili magistarskog rada ili polaganje diplomskog ispita– deset (10) dana
- obrazovanja i seminare, za potrebe sindikalnog rada, sudjelovanje na sindikalnim susretima te sudjelovanje u sportskim susretima – dva (2) dana
- preseljenja-dva(2) dana.

(4) U slučaju dobrovoljnog davanja krvi radnik ostvaruje pravo na plaćeno odsustvo sukladno članu 53. stav 4. Zakona o radu – dva (2) dan.

(5) Članom uže obitelji, u smislu stava 3. ovog člana smatraju se: bračni odnosno vanbračni partneri, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojilac, dedo/djed i nana/baba (po ocu i majci), braća sestre kao i otac, majka, brat i sestra bračnog ili vanbračnog druga.

(6) Poslodavac je dužan omogućiti radniku odsustvo do četiri radna dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba, s tim da se odsustvo od dva dana koristi uz naknadu plate – plaćeno odsustvo a druga dva dana od godišnjeg odmora ili slobodnih sati – dana ostvarenih prekovremenim radom – viškom sati ili kao neplaćeno odsustvo.

(7) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo i u drugim slučajevima i za vrijeme utvrđeno propisom kantona i pravilnikom o radu.

**Član 30.**

(1) Radniku se na njegov pisani zahtjev može odobriti neplaćeno odsustvo, u skladu sa članom 54. Zakona o radu, ovim ugovorom, kao i pravilnikom o radu, u toku kalendarske godine u trajanju do 30 radnih dana u sljedećim slučajevima:

- izrada i odbrana doktorske disertacije ili magistarskog rada
- stručno usavršavanje
- gradnja ili popravka kuće ili stana
- njegu člana porodice
- posjete članovima porodice u inostranstvu.

(2) Ukupno trajanje plaćenog ili neplaćenog odsustva iz stava 1. ovog člana, u toku kalendarske godine, u slučajevima koji su tretirani kroz obje kategorije je u trajanju do 30 dana.

(3) Radniku se na njegov pisani zahtjev uz obrazloženje može odobriti neplaćeno odsustvo u kontinuitetu od jedne godine, jednom u deset godina rada kod poslodavca.

(4) Pravilnikom o radu mogu se utvrditi i drugi slučajevi za koje se može odobriti neplaćeno odsustvo.

(5) Za vrijeme neplaćenog odsustva, prava i obaveze radnika koja se stiču na radu i po osnovu rada, miruju.

**Član 31.**

Vrijeme provedeno na seminarima, tečajevima i sličnim oblicima edukacije na koju je radnik upućen od poslodavca za potrebe poslodavca i/ili radi obaveznog kontinuiranog usavršavanja radi sticanja ili obnove odobrenja za samostalan rad, organizovano u ustanovi ili izvan nje, smatra se vremenom provedenom na radu.

## V. TROŠKOVI EDUKACIJE

**Član 32.**

(1) Poslodavac osigurava sredstva za edukaciju radnika na temelju usaglašenih interesa poslodavca i radnika.
(2) Za potrebe edukacije u zemlji ili inozemstvu zbog obaveznog kontinuiranog usavršavanja radi sticanja ili obnove odobrenja/licence za samostalan rad, u skladu sa članom 31. ovoga Ugovora, uz ispunjenje uslova iz stava 1 ovog člana, radniku će se osigurati plaćeni dopust, kotizacija, putni troškovi i troškove smještaja.

## VI. PLATE I NAKNADE

**Član 33.**

(1) Poslodavac je obavezan radniku s kojim je zaključio ugovor o radu obezbjediti i dati posao i za obavljeni rad isplatiti platu.
(2) Poslodavac utvrđuje mjesto i način obavljanja rada poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika, a radnik je obavezan prema uputama poslodavca datim u skladu sa prirodom i vrstom rada lično obavljati preuzeti posao te poštivati organizaciju rada i poslovanja kod poslodavca, kao i zakone i opće akte poslodavca.
(3) Radnik ima pravo na pravičnu platu, uvjete rada koji obezbjeđuju sigurnost i zaštitu života i zdravlja na radu, te druga prava u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

**Član 34.**

Za obavljeni rad radniku pripada plata, te ostala primanja u skladu sa zakonom, ovim Ugovorom i drugim propisima koji uređuju ovu oblast u Federaciji BiH.

**Član 35.**

Plata radnika i ostala lična primanja u smislu ovog Ugovora isplaćuje se radnicima iz sredstava, koja u skladu sa zakonom o vršenju djelatnosti ostvaraju zdravstvena ustanova.

**Član 36.**

(1) Plata za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od osnovne plate, dijela plate za radni učinak i uvećane plate u skladu sa članom 76. Zakona o radu.
(2) Osnovna plata je novčani iznos koji je poslodavac dužan isplatiti radniku za rad sa punim radnim vremenom i normalnim uvjetima rada za odgovarajući posao u skladu sa Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom, Ugovorom o radu i Pravilnikom o radu.
(3) Osnovna plata je proizvod najniže neto plate i odgovarujećeg koeficijenta složenosti poslova koje radnik obavlja.
(4) Najniža neto plata se utvrđuje tako što se najniža neto satnica utvrđena ovim kolektivnim ugovorom množi sa mjesečnim fondom sati shodno članu 17. stav 13. ovog kolektivnog ugovora.

(5) Najniža neto satnica u oblasti zdravstva za područje Kantona Sarajevo iznosi 2,76 KM.

**Član 37.**

(1) Pojedinačni poslovi, odnosno zanimanja razvrstavaju se u grupe složenosti sa koeficijentima složenosti kako slijede:

***Zanimanje I grupe – koeficijent složenosti 2,7***

Zanimanje odnosno posao za koje je potrebna srednja stručna sprema (SSS) zdravstvenog usmjerenja do 10 godina radnog staža

***Zanimanje I grupe – koeficijent složenosti 2,8***

Zanimanje odnosno posao za koje je potrebna srednja stručna sprema (SSS) zdravstvenog usmjerenja sa preko 10 godina radnog staža

***Zanimanje II grupe – koeficijent složenosti 3,2***

Složeni posao za koji je potrebna viša stručna sprema (VŠS) zdravstvenog usmjerenja sa do 10 godina radnog staža

***Zanimanje II grupe – koeficijent složenosti 3,3***

Složeni posao za koji je potrebna viša stručna sprema (VŠS) zdravstvenog usmjerenja sa preko 10 godina radnog staža

***Zanimanje III grupe – koeficijent složenosti 3,8***

Složeni i vrlo složeni poslovi za koje je potrebna visoka stručna sprema (VSS) zdravstvenog usmjerenja do 10 godina radnog staža.

***Zanimanje III grupe – koeficijent složenosti 3,9***

Složeni i vrlo složeni poslovi za koje je potrebna visoka stručna sprema (VSS) zdravstvenog usmjerenja sa preko 10 godina radnog staža.

(2) Pravilnikom o radu zdravstvene ustanove mogu se detaljnije izraditi grupe složenosti poslova o trošku Poslodavca, s tim da se tom razradom ne mogu utvrditi nepovoljniji uslovi, koeficijenti za pojedine grupe utvrđene ovim ugovorom.
(3) Radnici i Sindikat se moraju unaprijed upoznati sa grupama složenosti u koje se raspoređuju.
(4) U slučaju osiguranja dodatnih prava radnika u zdravstvu datih kroz novi kolektivni ugovor ili izmjene i dopune kolektivnog Ugovora sa drugim sindikatima u zdravstvu koji djeluju na području Kantona Sarajevo, bez odlaganja će se pristupiti pregovorima o izmjenama i dopunama ovog kolektivnog ugovora radi usaglašavanja uslova rada.

**Član 38.**

Radnik ima pravo na povećanu platu za otežane uvjete rada, prekovremeni rad i noćni rad, te za rad na dan sedmičnog odmora (subota i nedjelja), praznik ili nekog drugog dana za koji je zakonom određeno da se ne radi, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

**Član 39.**

Osnovna plata radnika povećava se za svaku godinu radnog staža za 0,5%, s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 20%.

## Član 40.

(1) Poslodavac će u pravilniku o radu odrediti povećanje osnovne plate za: naučni stepen doktora nauke, naučni stepen magistra nauke, kao i bliže kriterije za korištenje ovog prava.
(2) Povećanje iz stava 1. ovog člana iznosi kako slijedi:
- naučni stepen doktora nauka – 10%
- naučni stepen magistra nauka – 5%

(3) Uvećanje za položajni dodatak, na koje ostvaruju pravo radnici raspoređeni na rukovodeća mjesta (odgovorna sestra/tehničar) koji obavljaju poslove rukovodioca pored svojih redovnih stručnih poslova, može se utvrditi u iznosu od 5-15% prema odgovornosti koje nosi rukovodeće radno mjesto, a saglasno Pravilniku o radu i finansijskim sredstvima Poslodavca.

## Član 41.

(1) Naknada za dežurstvo je ugovorena naknada koja se utvrđuje tako da:
a) radnim danom 9% od osnovne plate radnika, a obračunava se na sljedeći način:
   - prvih osam sati rada obračunava se kao redovan rad,
   - drugih osam sati obračunava se kao redovan rad jer radnik odrađuje sljedeći dan,
   - trećih osam sati dežurstva obračunava se u visini od 9% od osnovne plate radnika

b) radnim danom pred neradni dan, subotom i nedjeljom, naknada za dežurstvo iznosi 13,5% od osnovne plate radnika, a obračunava se na sljedeći način:
   - prvih osam sati rada obračunava se kao rad radnim danom pred neradni dan, odnosno kao rad neradnim danom za subotu i nedjelju,
   - drugih šesnaest sati rada obračunava se u visini od 13,5% od osnovne plate radnika;

c) praznikom se naknada za dežurstvo obračunava u visini od 18% od osnovne plate radnika i to redoslijedom sljedećim:
   - prvih osam sati obračunava se kao rad za praznik radnim danom, danom pred neradni dan ili neradnim danom,
   - drugih šesnaest sati rada obračunava se u visini od 18% od osnovne plate radnika;

(2) Sva prava i obaveze člana 41. stav 1. ovog ugovora se prenose i na radnike koji su iz različitih razloga premješteni na ispomoć drugim ustanova, ili u vanrednim okolnostima služe na ispomoć drugim ustanovama. Naknade za takve uslove isplaćuje zdravstvena ustanova u kojoj radnik privremeno obavlja spomenute poslove.
(3) Nakon odrađenog dežurstva subotom, nedjeljom i praznikom radnik ima pravo na jedan plaćeni slobodni dan.
(4) Poslodavac ne može odrediti duže radno vrijeme od propisanog zakonom, računajući i vrijeme provedeno na dežurstvu.

## Član 42.

(1) Naknada za pripravnost obračunava se od naknade za dežurstvo, zavisno o tome u koji dan pada pripravnost i to u iznosu od 30%.
(2) Pripravnost radnim danom traje 16 sati, a subotom, nedjeljom i praznikom 24 sata.
(3) U slučaju da dođe do aktiviranja pripravnosti i potrebe za dolaskom na radno mjesto i radom, takav rad se tretira kao prekovremeni rad i tako se plaća.
(4) Rad po pozivu smatra se prekovremenim radom i tako će se i plaćati.
(5) U rad kod aktiviranja pripravnog i rad po pozivu, koji se računaju kao prekovremeni rad, uključeno je i vrijeme potrebno za dolazak na posao i povratak kući.

## Član 43.

(1) Osnovna plata radnika uvećava se za:

a) prekovremeni rad najmanje 25% od neto satnice,
b) noćni rad najmanje 50% od neto satnice,
c) rad na dan sedmičnog odmora najmanje 15% od neto satnice,
d) rad u dane praznika koji su po zakonu neradni najmanje 40% neto satnice.

(2) Naknade iz stava 1. ovog člana se međusobno ne isključuje, izuzev tačke c) i d).

(3) Kod poslodavaca kod kojih je rad organizovan u turnusima, medicinske sestre i tehničari i zdravstveni tehničari svih nivoa obrazovanja, imaju sva prava iz stav 1. I 2. ovog člana.

**Član 44.**

(1) Poslodavac će radniku na radnom mjestu sa posebnim uslovima rada uvećati platu rukovodeći se stepenom nepovoljnog uticaja faktora radnog mjesta na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

(2) Saglasno stavu 1. ovog člana osnovna plata radnika uvećava se prema uvjetima rada kako slijedi:
a) Radnici koji su raspoređeni na radnim mjestima sa jonizirajućim zračenjima, odjeljenjima za karantenske bolesti, patološkim odjelima i prosekturi i odjeljenjima koji se bave liječenje pacijenata oboljelim od HIV/AIDS-11%.
b) Radnici koji rade na odjelima hirurških disciplina, jedinicama intenzivne njege, odjeljenjima invazivne dijagnostike i terapije, odjelima urgentne medicine i hitnoj medicinskoj pomoći – 8%
c) Radnicima koji rade u mikrobiološkim citološkim biohemijsko-hematološkim, bromatološkim, protetskim imunološkim laboratorijama, infektivnim odjeljenjima, higijensko epidemiološkoj službi, hiruškim salama, ginekologiji i akušerstvu, na odjelima pedijatrije i odjelima za nedonoščad, maksilofacijalnoj i oralnoj hirurgiji koji rade na svim nivoima zdravstvene djelatnosti, transfuziološkoj službi, hemodijalizi, sterilizaciji, palijativnoj njezi, endoskopiji, patronažnoj službi, u centrima za mentalno zdravlje, psihijatrijskim odjeljenjima, u centrima za liječenje ovisnosti, psihijatrijskim odjelima, odjeljenjima koja se bave liječenjem i dijagnostikom aktivne tuberkuloze, PFD – u, na neurološkim odjeljenjima 5%
d) Radnicima koji su raspoređeni na bolničkim odjelima privremeno i stalno 6%
e) Drugim radnicima koji rade uz specifično otežane uslove rada određene Pravilnikom o radu, uz saglasnost Sindikata na teret ustanove.
f) Odredbe navedene u alinejama a), b), c), d), i e) odnose se i na radnike koji su zbog privremene ispomoći nekoj službi prebačene na prijedlog Poslodavca.

(3) Naknade iz stava 2. ovog člana se ne isključuju, s tim da ukupan iznos naknade po ovom članu ne može preći 15%.

**Član 45.**

(1) Obračun naknade za dežurstva isključuje povećanje osnovne plate za noćni rad, rad subotom, nedjeljom iznimno danima praznika i prekovremenog rada.

(2) Obračun naknade za pripravnost i rad po pozivu ne isključuje povećanje osnovne plate za noćni rad, rad subotom, nedjeljom praznikom i prekovremeni rad u slučaju aktiviranja pripravnosti i dolaska na radno mjesto, odnosno vršenje rada po pozivu.

**Član 46.**

(1) Poslodavac je obavezan radniku obezbjediti topli obrok u toku radnog vremena.

(2) Ukoliko poslodavac ne osigurava topli obrok, radniku se isplaćuje naknada u dnevnom iznosu od 1,0% od prosječne neto plate isplaćene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

(3) Dnevni iznos naknade za ishranu utvrđuje se do 31.12. u tekućoj godini za narednu godinu i primjenjuje se za cijelu narednu godinu.

**Član 47.**

(1) Radnik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini od najmanje 50% prosječne neto plate u Federaciji BiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
(2) Radniku pripada pravo na plaćene troškove službenog putovanja – dnevnice.
(3) Dnevnica za službeno putovanje u zemlji isplaćuje se na način propisan za organe uprave.
(4) Putni troškovi obračunavaju se i isplaćuju prema plaćenom hotelskom računu, osim hotela kategorija iznad 4 zvjezdice.
(5) Dnevnice za službeni put u inostranstvo isplaćuju se na način propisan za organe uprave.
(6) Dnevnice za službeni put iz stav 2. i 3. umanjuje se najviše do 30% ako je osigurana besplatna ishrana.

**Član 48.**

Radnik koji je privremeno upućen na rad van mjesta prebivališta njegove porodice ima pravo na plaćanje stvarnih troškova zbog odvojenog života porodice.

**Član 49.**

(1) Naknada za rad na terenu – terenski dodatak utvrđuje se u jednakom iznosu za sve radnike ovisno od mjesta boravka na terenu (smještaj, ishrana i dr), s tim što ne može biti manje od 75% utvrđenog iznosa dnevnice.
(2) Pod radom na terenu iz stav 1. ovog člana podrazumijevaju se poslovi koji se po svojoj prirodi izvode na terenu van Kantona u kojem je mjesto zaposlenja i u trajanju dužem od 30 dana neprekidno.

**Član 50.**

Dnevnica, stvarni troškovi za odvojen život i terenski dodatak međusobno se isključuju.

**Član 51.**

(1) Plata se isplaćuje nakon obavljenog rada, u periodima isplate koji ne mogu biti duži od 30 dana.
(2) Plata i naknada plate se isplaćuje u novcu.
(3) Prilikom isplate plate poslodavac je dužan radniku uručiti pisani obračun plate.
(4) Pojedinačne isplate plate nisu javne.

**Član 52.**

Na isplatu i obračun plate, kao i naknade plate primjenjuju se odredbe člana 79, 80 i 81. Zakona o radu.

**Član 53.**

(1) Radniku se u slučaju smrti člana njegove uže porodice, na ime troškova sahrane isplaćuje naknada u iznosu 3 prosječne neto plate, ostvarene u Federaciji BiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
(2) Članom uže porodice iz stav 1. ovog člana smatraju se: bračni ili vanbračni drug, djeca, usvojena djeca, djeca nad kojom je produženo roditeljsko staranje, roditelji kao i unučad bez roditelja, braća, sestre, dedo/djed, nana/baka ukoliko žive u zajedničkom domaćinstvu.

(3) Ukoliko kod istog poslodavca rade dva ili više članova uže porodice koji ostvaruju pravo iz stava 1. ovog člana, ovo prvo ostvaruje samo jedan član uže porodice.
(4) U slučaju smrti radnika, na ime troškova sahrane, članovima uže porodice isplaćuje se naknada u iznosu od 3 prosječne neto plate ostvarene u Federacije BiH, objavljene prema posljednjim podacima Federalnog zavoda za statistiku u prethodnoj godini.
(5) U slučaju nastanka teške invalidnosti ili teške bolesti radnika, radniku se isplaćuje jednokratna novčana pomoć u visini 3 prosječne neto plate ostvarene na području Federacije BiH prema posljednje objavljenim podacima.
(6) U slučaju nastanka povrede na radu, radniku se može prema težini povrede, a shodno medicinskoj dokumentaciji, isplatiti jednokratna novčana pomoć u visini do 3 prosječne neto plate ostvarene na području Federacije BiH prema zadnje objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
(7) U slučaju nastanka teške invalidnosti ili teške bolesti člana uže porodice radnika javna zdravstvena ustanova može radniku, shodno finansijskim mogućnostima ustanove, isplatiti jednokratnu novčanu pomoć u visini do 3 prosječne plate ostvarene u Federacije BiH prema zadnje objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
(8) Radniku se može, u skladu sa raspoloživim sredstvima, isplatiti dio ili ukupni troškovi (ne manje od 30 %) liječenja teške invalidnosti ili teške bolesti u zdravstvenoj ustanovi u kojoj je on platio troškove tog liječenja. Troškovi liječenja isplaćuju se na osnovu fakture ili računa zdravstvene ustanove u kojoj je liječenje obavljeno.
(9) Pod teškom bolesti iz stava 5., 7., i 8., ovog člana podrazumijevaju se sljedeće bolesti: akutna tuberkuloza, maligna obololjenja, endemska nefropatija, hiruška intervencija na srcu i mozgu (srčani i moždani), oboljenja mišićnog i nervnog sistema, paraliza i druge teške bolesti određene opštim aktom Federalnog ministarstva zdravstva, kao i teške tjelesne povrede. Bolest, odnosno tjelesna povreda se dokazuje na osnovu dijagnoze i potvrde nadležne zdravstvene ustanove i zdravstvene komisije za kvalifikaciju težine bolesti formirane kod javne zdravstvene ustanove.
(10) Za vrijeme korištenja porodiljskog odsustva radnik ima pravo na naknadu plate u skladu sa kantonalnim propisima, s tim da razliku od pune plate koja je isplaćena prije odlaska na porodiljsko odsustvo, plaća zdravstvene ustanova zavisno od raspoloživih finansijskih sredstava.

**Član 54.**

(1) Radnik ima pravo na prevoz ili naknadu troškova prevoza na posao i sa posla.
(2) Radnik kome nije organizovan prevoz na posao i sa posla, a čije je mjesto stanovanja od mjesta rada udaljeno duže od 2 km, pripada naknada za troškove prevoza u visini mjesečne karte, gradskog, prigradskog i međugradskog saobraćaja.
(3) Pravo iz stava 1., ovog člana se ostvaruje na osnovu dokaza o prebivalištu (CIPS – prijave)

**Član 55.**

(1) Poslodavac može nagraditi radnika po osnovu ostvarenih ušteda, racionalizacije i inovacija u procesu rada, a u skladu sa Pravilnikom o radu i raspoloživim finasijskim sredstvima.
(2) U slučaju promjene radnog mjesta (organizacione jedinice), radnik ima pravo da zadrži/dobije povoljnije dodatke na osnovnu platu iz ovog Kolektivnog ugovora

## VII. OTPREMNINA

**Član 56.**

(1) Otpremnina iz člana 111. Zakona o radu utvrđuje se pravilnikom o radu.

(2) Način, uvjet i rokovi isplate otpremnine iz stav 1., ovog člana, utvrđuje se pismenim ugovorom između radnika i poslodavca.
(3) Radnik koji odlazi u penziju isplaćuje se otpremninom u visini najmanje pet (5) neto plata koje su radniku isplaćene u posljednjih pet (5) mjeseci.
(4) Otpremnina iz stava 3. ovog člana se isplaćuje u jednokratnom iznosu.
(5) U slučaju otkaza ugovora o radu uzrokovanog ekonomskim, tehničkim ili organizacionim razlozima kod poslodavca shodno nastalim spomenutim situacijama primjenjivati će se odredbe člana. 96., 109., 110., 111. Zakona o radu.

## VIII. UVJETI ZA RAD SINDIKATA I REPREZENTATIVNOSTI.

### Član 57.

(1) Djelovanje sindikata poslodavca ne može ograničiti niti zabraniti.
(2) Sindikat u ustanovi djeluje u skladu sa sindikalnim pravima kojima će se regulisati posebnim propisima o reprezentativnosti predviđenih Zakonom o radu na nivou Federacije BiH.
(3) Sindikat kome je utvrđena reprezentativnost u skladu sa Zakonom o radu i/ili drugim zakonom, ima pravo:
- zastupati svoje članove pred poslodavcem, organima vlasti, udruženjima poslodavaca, drugim institucijama, odnosno pravnim licima;
- kolektivno pregovarati i zaključivati kolektivne ugovore:
- učestvovati u bipartitnim i tripartitnim tijelima sastavljenim od predstavnika organa vlasti, udruženja poslodavaca i sindikata, i
- djelovati na svim drugim pravima u skladu sa Zakonom o radu.

### Član 58.

(1) Mišljenja, prijedlozi i svi nastali nesporazumi o pravima iz rada i po osnovu rada iz ovog Kolektivnog ugovora rješavat će se direktnim pregovorima između poslodavca i Sindikata.
(2) Poslodavac je obavezan po prethodnoj pismenoj najavi sa temom i prijedlogom rješenja problema/situacije, održati sastanak radi razgovora sa sindikalnim povjerenikom ili predstavnikom po mogućnosti odmah, ali najkasnije u roku od sedam (7) dana, u suprotnom će se smatrati da je data saglasnost na predmetni dopis tj. Prijedlog rješenja problema/situacije sindikalnog povjerenika ili predstavnika.
(3) Poslodavac je obavezan u pisanoj formi odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika ili predstavnika najkasnije u roku od osam dana, u suprotnom će se smatrati da je data saglasnost na predmetni dopis sindikalnog povjerenika ili predstavnika.
(4) Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku ili predstavniku omogućiti neophodan pristup u svrhu obnašanja njegove dužnosti, omogućavanje uvida u podatke i isprave, a u vezi sa ostvarivanjem i zaštitom prava radnika. Poslodavac treba osigurati informacije koje su bitne za položaj radnika te prijedloge poslovnih i razvojnih odluka koje utiču na ekonomski i socijalni položaj radnika.
(5) Sindikalnim predstavnicima koji nisu zaposleni kod poslodavca, a čiji Sindikat ima članove kod poslodavca, dozvoljen je pristup kod poslodavca kada je to potrebno za obavljanje sindikalnih aktivnosti, pod uvjetom da se ne remeti provođenje radnih procesa tog poslodavca.
(6) Poslodavac Pravilnikom o radu bliže definiše materijalna obezbjeđenja (prostor i dr.) za nesmetan rad i djelovanje Sindikata.
(7) Poslodavac je dužan obračunati i iz plate radnika odbijati sindikalnu članarinu, uz pismenu saglasnost radnika, te je redovno uplaćivati na račun Sindikata i dostaviti spiskove odbijenih članarina.
(8) Poslodavac je obavezan bez naknade, osigurati za rad Sindikata sljedeće uslove:

- jednu prostoriju za rad Sindikata i odgovarajući prostor za održavanje sastanaka,
- pravo na korištenje telefona, faksa, interneta, email adrese i drugih tehničkih sredstava i opreme u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti,
- slobodu podjele štampe, sindikalnog izvještavanja i oglašavanja na oglasnim pločama,

(9) Ako kod poslodavca nije formirano Vijeće uposlenika, Sindikat ima obaveze i ovlasti koja se odnose na ovlaštenja Vijeća uposlenika u skladu sa Zakonom o vijeću uposlenika.

(10) Reprezentativni sindikati imaju pravo prisustvovati sjednicama Upravnog odbora poslodavca po onim tačkama koje su relevantne za članstvo sindikata a što će se urediti Poslovnikom o radu Upravnog odbora poslodavca.

(11) Predstavnik Sindikata će učestvovati u radu disciplinske komisije kada se rasprava odnosi na članove Sindikata..

(12) Ovlašteni Sindikalni predstavnik ima pravo na plaćeno odsustvo u skladu sa Pravilnikom o radu i Zakonom o radu.

(13) Sindikalnom predstavniku na bilo kojem nivou sindikalnog organizovanja poslodavac je dužan obezbjediti plaćeno odsustvo:

- Dva (2) sata dnevno za sindikalno djelovanje, za sindikalnog predstavnika i počasnog predstavnika na federalnom nivou,
- Jedan i po (1,5) sati dnevno za sindikalno djelovanje za sindikalnog predstavnika na kantonalnom nivou,
- Jedan (1) sat dnevno za sindikalno djelovanje za predstavnika sindikata na lokalnom nivou.
- U ustanovama sa manje od 100 uposlenih sindikalni predstavnik ima pravo na odsustvo od 2 sata sedmično za sindikalne aktivnosti.

(14) Članovi predsjedništva sindikata na svim nivoima organizovanja mogu jedan drugom ustupiti svoje sate iz prethodnog stava ovog člana, na osnovu pismene saglasnosti, uz najavu poslodavcu. Poslovi predsjednika i člana predsjedništva sindikata mogu se obavljati u punom radnom vremenu ukoliko zbir ustupljenih radnih sati to omogućava.

(15) Poslodavac ima obavezu da Sindikat obavještava o pitanjima iz svoje nadležnosti, koja su od bitnog značaja za ekonomski i radno-socijalni položaj zaposlenih, a naročito:

- planu rada zdravstvene ustanove,
- godišnjem izvještaju o izvršenom planu rada po ugovoru i izvan ugovora,
- strukturi ostvarenih prihoda i troškova,
- podacima o prosječnoj plati, isplaćenim platama po kvalifikacijama i po organizacionim jedinicama,
- o broju novoprimljenih radnika, na koje poslove su raspoređeni i u kojoj radnoj jedinici,
- planiranim organizacionim promjenama i strukturi zaposlenih,
- drugim pitanjima u skladu sa postignutim dogovorom.

## Član 59.

(1) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti, poslodavac, bez prethodne saglasnosti Federalnog ministarstva nadležnog za rad, ne može:
   a) Otkazati ugovor o radu, ili
   b) Na drugi način ga ostaviti u nepovoljniji položaj u odnosu na radno mjesto prije nego što je imenovan na funkciji sindikalnog povjerenika.

(2) Sindikalnim povjerenikom u smislu stava 1., ovog člana smatra se radnik koji je ovlašteni predstavnik sindikata organiziranog kod poslodavca u skladu sa propisima i organiziranju i djelovanju sindikata.

(3) Ukoliko nadležno ministarstvo uskrati saglasnost iz stava 1., ovog člana, poslodavac može u roku od 30 dana od dana dostave takve odluke zatražiti da saglasnost zamijeni sudska odluka.

**Član 60.**

(1) Radniku izabranom na profesionalnu funkciju u sindikatu, prava i obaveze iz radnog odnosa, na njegov zahtjev, miruju, a najduže četri godine od dana izbora odnosno imenovanja.
(2) Radnik koji nakon završenog mandata iz stava 1., ovog člana želi da se vrati kod istog poslodavca, dužan ga je o tome obavjestitiu roku od 30 dana prije prestanka mandata, a poslodavac je dužan primiti radnika na rad u roku od 30 dana od dana obavijesti radnika.
(3) Radnik koji je obavijestio poslodavca u smislu stava 2., ovog člana, poslodavac je dužan rasporediti istog na poslove na kojima je radio prije stupanja na dužnost ili na druge odgovarajuće poslove, osim ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga u smislu člana 96. Zakona o radu.
(4) Ako poslodavac ne može vratiti radnika na rad, zbog prestanka potrebe za obavljanjem poslova u smislu stava 3., ovog člana dužan mu je isplatiti otpremninu utvrđenu u članu 111. Zakona o radu, s tim da se prosječna plata dovede na nivo plate koju bi radnik ostvario da je radio.

## IX. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

**Član 61.**

U slučaju spora o zaključivanju, primjeni, izmjeni ili dopuni, odnosno otkazivanju ovog Ugovora ili drugog sličnog spora, vezanog za promjenu ovog Ugovora odnosno provođenja arbitraže primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

## X. ŠTRAJK

**Član 62.**

(1) Za vrijeme važenja ovog Ugovora Sindikat neće pozivati na štrajk radi pitanja koja su ovim Ugovorom uređena i ukoliko se prava i obaveze primjenjuju u cijelosti ili ukoliko nije drugačije dogovoreno i potpisano između Sindikata i poslodavca.
(2) Suzdržavanje od štrajka iz stava 1., ovog člana ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja u skladu sa Zakonom o štrajku i Zakonom o radu.
(3) Sindikati imaju pravo organizirati štrajk upozorenja, kao znak solidarnosti prema drugim sindikatima, u skladu sa Zakonom o štrajku.

**Član 63.**

(1) Pri organiziranju i poduzimanju štrajka Sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom garantiranih sloboda prava drugih.
(2) Štrajkom se ne smiju ugroziti prava na život, lična sigurnost, hitna medicinska pomoć, te provođenje zdravstvene zaštite za potrebe pacijenata na način predviđen u članu 65. ovog Ugovora.

**Član 64.**

(1) Štrajk se priprema, organizira, provodi u skladu sa Zakonom o štrajku („Službene novine Federacije BiH", br. 14/00), Zakonom o zdravstvenoj zaštiti, Zakonom o radu i Pravilima Sindikata o štrajku.
(2) Štrajk koji je organizovan u skladu sa Zakonom, druga ugovorna strana ne smije sprečavati ili ometati.

**Član 65.**

(1) Štrajk se odvija na radnim mjestima i traje do ispunjenja postavljenih zahtjeva.

(2) Svi učesnici štrajka su dužni svakodnevno dolaziti na svoja radna mjesta, izvršiti pripreme za početak rada i čekati upute štrajkačkog odbora.
(3) Učesnici u štrajku obavljaju poslove koji ne trpe odlaganje, odnosno one poslove čije bi neizvršenje prouzrokovalo nenadoknadive štetne posljedice.
(4) Štrajk u zdravstvenim ustanovama hitne medicinske pomoći, službama hitne medicinske pomoći zdravstvenih ustanova, zdravstvenim ustanovama koje obavljaju transfuzijsku djelatnost, kao i zavodima za javno zdravstvo nije dopušten, a u smislu člana 190. Zakona o zdravstvenoj zaštiti, kao i u transplantacijskoj djelatnosti.
(5) U zdravstvenim ustanovama primarne zdravstvene zaštite za vrijeme trajanja štrajka mora se osigurati prijem i obrada hitnih slučajeva kod kojih su ugrožene osnovne životne funkcije.
(6) U bolničkim zdravstvenim ustanovama za vrijeme trajanja štrajka mora se osigurati kontinuirana zdravstvena zaštita bolesnika na odjelima sa svim pratećim djelatnostima, kao i prijem svih bolesnika čiji je život u opasnosti sa osiguranjem kompletnih hiruških i drugih specijalističkih intervencija.
(7) U cilju izvršavanja obaveza iz stavova 5., i 6., ovog člana javne zdravstvene ustanove su dužne osigurati neprekidnu službu trijaže sa najiskusnijim medicinskim sestrama-tehničarima o čemu se izvještava štrajkački odbor.
(8) Radnik ne može biti postavljen u nepovoljniji položaj po bilo kom osnovu od drugih radnika zbog organizovanja ili sudjelovanja u štrajku.

## XI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### Član 66.

(1) Poslodavci i radnici u javnim zdravstvenim ustanovama su dužni pridržavati se odredbi ovog ugovora i u skladu sa njim donijeti pravilnike o radu u roku od šezdeset (60) dana od dana stupanja na snagu ovog ugovora, te zaključiti ugovore o radu sa radnicima.
(2) Poslodavac koji zapošljava više od 30 radnika donosi i objavljuje Pravilnik o radu, kojim se uređuju plate, organizacija rada, sistematizacija radnih mjesta posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa i druga pitanja značajna za radnika i poslodavca, u skladu sa Zakonom o radu.
(3) O donošenju pravilnika o radu poslodavac se obavezno konsultira sa Sindikatom odnosno Vijećem uposlenika ukoliko su formirani.
(4) Pravilnik iz stava 1., ovog člana objavljuje se na oglasnoj tabli poslodavca.
(5) Sindikat odnosno vijeće zaposlenika može od nadležnog suda tražiti da nezakoniti pravilnik o radu ili neke njegove odredbe oglasi nevažećim.

### Član 67.

Vlada KS će u slučaju usaglašavanja Federalnog kolektivnog ugovora za medicinske sestre i tehničare dati saglasnost na isti, ukoliko se takvim kolektivnim ugovorom dogovore prava do nivoa kako je to utvrđeno ovim kolektivnim ugovorom.

## XII. TUMAČENJE UGOVORA

### Član 68.

(1) Ugovorne strane osnivaju zajedničku komisiju za tumačenje ovog Ugovora u koje svaka imenuje po tri predstavnika i njihove zamjenike, najkasnije u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog Ugovora.
(2) Sjedište komisije je u prostorijama Sindikata.
(3) Komisija za tumačenje ovog Ugovora:
- daje obavezujuće tumačenje odredbi ovog Ugovora i o nima obavještava obje ugovorne strane,
- prati izvršavanje ovog Ugovora,

- izvještava obje ugovorne strane o kršenju ovog Ugovora.

**Član 69.**

(1) Komisija donosi svoje odluke većinom glasova svih članova.
(2) Komisija donosi Poslovnik o radu na koji se daje prethodna saglasnost Sindikata i kantonalnog ministra zdravstva.
(3) Tumačenja Komisije obavezna su i dostavljaju se podnositelju upita te svim pravnim osobama na koje se odnose, a imaju pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora od dana stupanju na snagu ovoga Ugovora.

**Član 70.**

(1) Na zahtjev jedne od ugovornih strana ili pravne osobe, Komisija za tumačenje obavezna je dati tumačenje pojedinih odredbi ovoga ugovora u roku od 30 dana od dana prijema zahtjeva.
(2) U slučaju da komisija zatraži dopunu zahtjeva ili dopunu podataka, odnosno objašnjenje, rok iz stava 1., ovog člana prestaje teći od dana zatražene dopune.
(3) Prekid roka u slučaju iz stava 2., ovog člana traje do ispunjenja zahtjeva Komisije.

## XIII. NADZOR NAD PRIMJENOM UGOVORA

**Član 71.**

(1) Nadzor nad primjenom ovog ugovora obavlja kantonalni inspektor rada saglasno svojim nadležnostima utvrđenim Zakonom o radu.
(2) Zahtjev za obavljanje inspekcijskog nadzora mogu podnijeti sve osobe utvrđene u članu 162. Zakona o radu.

## XIV. IZMJENE, DOPUNE I OTKAZ UGOVORA

**Član 72.**

(1) Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga Ugovora, saglasno članu 144. Zakona o radu.
(2) U ime Sindikata prijedlog izmjena i dopuna ovoga Ugovora može podnijeti Upravni odbor Strukovnog sindikata medicinskih sestara i tehničara KS, a u ime zastupnika poslodavaca ovaj prijedlog može podnijeti Vlada KS ili nadležno ministarstvo na vlastitu ili na inicijativu javne zdravstvene ustanove.
(3) Ugovorna strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovoga Ugovora mora se pisano očitovati u roku od 30 dana od dana prijema prijedloga, te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana očitovanja o prijedlogu.
(4) U protivnom stekli su se uvjeti za primjenu postupka mirenja u skladu sa Zakonom o radu.

**Član 73.**

Ugovorne strane mogu otkazati sporazumno ovaj ugovor saglasno članu 147. Zakona o radu.

**Član 74.**

(1) Ovaj ugovor može se otkazati u skladu sa zakonskim odredbama.
(2) Prije otkazivanja Ugovora, strana koja predlaže otkaz Ugovora, obavezna je drugoj strani predložiti izmjene i dopune Ugovora.
(3) Pregovori o novom Ugovoru strane će započeti najkasnije devedeset (90) dana prije isteka roka na koji je zaključen ovaj Ugovor.

**Član 75.**

(1) Ovaj ugovor se zaključuje na određeno vrijeme u trajanju od dvije (2) godine, s tim da će se isti primjenjivati do zaključivanja novog kolektivnog ugovora.
(2) Ovaj Ugovor se smatra zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu Strukovni Sindikat medicinskih sestara i tehničara Kantona Sarajevo i Primjer Kantona Sarajevo.
(3) Primjena ovog Ugovora za radnike i poslodavce počinje teći od 01.04.2022. godine.

**Član 76.**

Ovaj Ugovor, kada se zaključi, objavljuje se u „Službenim novinama Kantona Sarajevo"

**Potpisnici:**

Predsjednik SSMSTKS
(na strani sindikata)

Elvedin Vatreš

Broj: 54/22.

Sarajevo, 28.04.22. godine

Premijer Kantona Sarajevo
(na strani poslodavca)

Edin Forto

Broj: 02-04-17463-3/22

Sarajevo, 28.04'22 godine